

女『民企二代』接班传奇②

英媛掌门

YINGYUAN
ZHANGMEN

超越父辈的『视野』

在中国民营企业交接班中，女“民企二代”接班者不乏其人。她们在父辈们的扶持下，或昂首阔步地已经走上了民营企业经营决策的大舞台，或跃跃欲试地行将接过父辈用心血和汗水打造的企业。这是民营企业繁衍生息的需要，也是民营企业发展的必然选择，更是我国法律规定男女平等的具体体现。

程继隆 著



 中国社会科学出版社
国家一级出版社★全国百佳图书出版单位

女『民企二代』接班传奇②

英媛掌门

程继隆 著

中国社会科学出版社

国家一级出版社 ★ 全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

英媛掌门/程继隆著. —北京: 中国社会出版社, 2013. 4
(女“民企二代”接班传奇②)

ISBN 978 - 7 - 5087 - 4405 - 6

I. ①英… II. ①程… III. ①民营企业—企业经营
管理—研究—中国 IV. ①F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 072662 号

书 名: 英媛掌门——女“民企二代”接班传奇②
著 者: 程继隆
责任编辑: 薛丽仙

出版发行: 中国社会出版社 邮政编码: 100032
通联方法: 北京市西城区二龙路甲 33 号
电话: 编辑部: (010) 66082098
邮购部: (010) 66060275
销售部: (010) 66080300 传真: (010) 66051713
(010) 66051698 传真: (010) 66080880
(010) 66080360 (010) 66063678
网 址: www.shcbs.com.cn
经 销: 各地新华书店

印刷装订: 中国电影出版社印刷厂
开 本: 165mm × 235mm 1/16
印 张: 12.75
字 数: 190 千字
版 次: 2013 年 7 月第 1 版
印 次: 2013 年 7 月第 1 次印刷
定 价: 25.00 元

自序：谁说女子不如男

在中国民营企业交接班中，女“民企二代”接班者不乏其人。她们在父辈们的扶持下，或昂首阔步地已经走上了民营企业经营决策的大舞台，或跃跃欲试地行将接过父辈用心血和汗水打造的企业。这是民营企业繁衍生息的需要，也是民营企业发展的必然选择，更是我国法律规定男女平等的具体体现。

从“民企二代”接班人系统培养的角度来看，男女在能力素质上的要求是一致的。首先，“民企二代”接班人必须接受与家族生意需求相关的高等教育——但目前国内企业很多都没有注意到这一点；其次，“民企二代”接班人最好能从基层做起，或在别的企业里有过打工经历，或者有自己创业的经历；最后，需要在家族企业内部选择“辅导员”，对“民企二代”进行系统培养训练的过程。

在接力中国精英协会的会员中，女性和男性的比例为1:4。调查显示，对多数企业家来说，优先考虑的是儿子接班，然后才是女儿。在中国的文化传统里，女性被期许的社会角色依然是“相夫教子”，此外，女儿终究是外人。如果接班人是儿子，父母对其接班的愿望可能会支持，但如果只有女儿，期望值就降低了。然而，近些年来，民营企业家族的第二代继承人中出现了不少女性的名字。

而且这些年轻的女“民企二代”企业家起到的作用是很多男“民企二代”企业家无法取代的。据中国女企业家协会副会长史清琪介绍，在中国女企业家经营的企业中，盈利企业的比重比男企业家的企业多7.8个百分点；持平企业也多4.3个百分点；而亏损企业则少12.1个百分点。

因为性别原因，当代女企业家与男企业家的领导风格是不同的。男企业家更愿意运用个人的权力，即个人职位权力去领导企业。女企业家则通过自身的能力和素质去赢得下属的信任，而不是利用职位本身的权

力去实施影响力和展现她们的权威。渴望学习，注重深造，用先进的知识充实自己，使自己更加优秀，是大多数女企业家心中坚定不移的信念。她们还能承受压力，肯于吃苦。

在管理和经营过程中，女性相比较而言有自己的优势。男性更偏向自主、独立、竞争，而女性更注重人际交往、相互依存、合作共事，等等。在决策过程中，男性更强调合理性，女性则力求合情。女性企业管理者更符合柔性管理之道。

日前，笔者在考察研究的过程中发现，在“民企二代”接班的大潮中，“民企二代”女性接班人不断涌现。相对于“民企二代”男性接班人而言，作为“民企二代”女性接班人并不逊色，其在管理上的优势是多方面的：首先，她们跟父亲能保持良好交流，不太会出现男性与男性之间的冲突。其次，在待人接物、管理的亲切感、柔性管理、温情管理等方面，“民企二代”女接班人也具有较大优势。因为“民企二代”女性接班人比“民企二代”男性接班人面临更多的新问题，比如家庭压力、与父亲（母亲）相处的问题、企业内部沟通冲突，等等。

在此前提下，培养和选拔“民企二代”女性接班人需要一个过程。这应该是一个父辈“看、帮、带”的过程——如果女儿具备经营企业的素质，那么，下一步可能由她来接手事业；如果女儿不具备经营企业的素质，父亲（母亲）可能选择职业经理人来经营企业，同时在公司组织结构和经营手段上对职业经理人加以限制，以保证权力不会旁落。但如果这种状况一旦发生，就不能称为一个完整的交接班过程。

美国的一份公开调查：在运通公司提供的小型商业网络调查中，72%的女性企业主在企业扩张行动中达到或超过她们的目标。这些女性“扩张者”对自己的经营能力很有信心。而在中国，能获得实现超越目标机会的女性还非常少。

由于受封建社会男尊女卑思想的影响，在众多“民企一代”的观念里，总是希望自己的儿子接掌家族生意，而女儿出嫁后便成了“外

人”（在很多国家尤其是亚洲国家和地区都有冠夫姓的传统）。因此，性别成了“民企一代”甄别未来接班人的第一标准，也是女性接班人继承家族企业的最大障碍。

然而，除了少数幼子尚小而选定爱女为接班人以外，大多数都是由“民企一代”企业家积极响应我国计划生育政策号召，在他们后代接班人选中没有男儿的情况下，女儿接班就成了他们必然的选择。所以家族企业的后代继承人选偏少，随着家族企业承接时代的到来，自然出现了女性接班人现象。不过，由于“民企二代”女性接班人年龄尚小，有的是刚从海外学成归来，理论知识丰富，管理经验不足。大多仍在父辈的羽翼下成长，尚没有完成实权的交接，至今仍在父母的呵护下成长。

“民企二代”女接班人，她们包容沟通，而不是冲突排斥；她们主张集体领导，而不是个人专制；她们信任采纳，而不是猜疑紧张；她们吃苦耐劳，而不是娇生惯养；她们在参与家族企业运营时，拥有更多的管理优势。在未来的中国民营企业中，那些推动摇篮的手，正在推动中国的财富运转方向，随着女“民企二代”接班高潮的到来，涂着指甲油运作资本的手会越来越多。



◆ 自序：谁说女子不如男 / 1

◆ 推出“青一色”全新火锅 / 1

——重庆青一色餐饮管理公司总经理李雅倩

- ◎ 别出心裁让女儿管督察 / 3
- ◎ 父亲品行深深感染了她 / 6
- ◎ 发动火锅“绿色革命” / 8
- ◎ “粥棚精神”感动万方 / 10

◆ 一路吃苦摔跟头走过来 / 15

——天津鑫茂科技投资集团总裁助理杜娟

- ◎ “无色”童年学习与成功 / 17
- ◎ 父亲淘到了第一桶金 / 19
- ◎ 一鼓作气借壳上市 / 21
- ◎ 跟国企捆到一块才安全 / 23

◆ 执着聪慧的“女花王” / 27

——北京东方园林有限公司董事长何巧女

- ◎ 公司创办人是“民企二代” / 30
- ◎ 惹人瞩目的市政园林 / 32
- ◎ 合力谋求登陆中小板 / 34
- ◎ 股价填权后一路向上 / 36

◆ 最年长的“民企二代” / 39

——苏大姐餐饮文化有限责任公司董事长
苏兴蓉

- ◎ “接班” 其实就是创业 / 42
- ◎ 火锅加盟店越来越多 / 44
- ◎ 两个女儿帮助打点生意 / 47
- ◎ 为下岗职工再就业而奔波 / 49

◆ 为中国城镇化作贡献 / 53

——科迪速冻食品公司总经理张少华

- ◎ 从家庭罐头厂到大集团 / 56
- ◎ 科迪上演农村包围战 / 58
- ◎ 百万元奖励优秀员工 / 60
- ◎ 田间成车间农民当工人 / 62

◆ 由“中国制造”到“中国创造” / 65

——山东魏桥创业集团有限公司总经理
张红霞

- ◎ “民企二代” 如数家珍 / 67
- ◎ 重点实施四大发展战略 / 69
- ◎ 为国创业为民造福 / 71
- ◎ “中国创造” 大有作为 / 73

◆ 进军高品质楼盘的女少帅 / 77

——上海兴盛实业发展（集团）有限公司
总裁张静静

- ◎ 一块地皮改变爸爸命运 / 79
- ◎ 上市公司“第一女董” / 83
- ◎ 平静的心态不平静 / 86
- ◎ “新梅双塔”——浦东新地标 / 89
- ◎ 得意的“三得益工程” / 91

◆ 接替父亲出任总裁 / 95

——山东青岛红领集团总裁张蕴蓝

- ◎ “红领”的个性化之路 / 98
- ◎ 以客户体验为中心 / 100
- ◎ 设立 CAMEO 专卖店 / 103
- ◎ 量身定制品牌——“瑞璞” / 104
- ◎ 率“红领”投入蓝海 / 107

◆ 现代营销激活传统产业 / 111

——浙江卡尔领带服饰有限公司总经理陈相

- ◎ 雄心又在父亲心中激荡 / 114
- ◎ 接手了正在下降的企业 / 115
- ◎ 发现销售比生产利润高 / 117
- ◎ 两代人直面金融危机 / 119
- ◎ 展销会和电子商务“双轮”驱动 / 122

◆ 父亲“雇”来的总经理 / 125

——苏州静思园集团总经理陈天红

- ◎ 艰辛创业父女回报社会 / 128
- ◎ 曾经不知道跟父亲交流 / 131
- ◎ 刚做“老总”时几乎崩溃 / 132
- ◎ 园林造就了旅游产业 / 134

◆ 充满力量的钢铁“公主” / 139

——香港嘉鑫控股集团有限公司董事长陈宁宁

- ◎ “钢铁公主”这样成长 / 142
- ◎ 起初没想涉足钢铁 / 144
- ◎ 赢在敏锐的判断力 / 146
- ◎ 商业版图正在扩张 / 148

◆ 打造属于金泰的“金字招牌” / 151

——金泰集团接班人金洁慧

- ◎ 先下手不一定为强 / 154
- ◎ 近“包”楼台先得月 / 156
- ◎ 叩开“世包”组织大门 / 158

◆ “女首富”的神话 / 161

——碧桂园集团公司执行董事杨惠妍

- ◎ 十三四岁“旁听”董事会 / 163
- ◎ “包工头”的女儿 / 166
- ◎ 上市“诞生”女首富 / 168
- ◎ 父女的善举感人 / 172

◆ 接班责无旁贷 / 177

——娃哈哈集团公司接班人宗馥莉

- ◎ 为父亲分担重任 / 180
- ◎ 从幕后走到台前 / 182
- ◎ 渐显宗氏风格 / 185
- ◎ 对“日化”的兴趣 / 186
- ◎ 用“新”创造未来 / 188



推出“青一色”全新火锅

——重庆青一色餐饮管理公司总经理李雅倩

李雅倩是重庆德庄实业集团总裁李德建的独生女，德庄实业集团董事长助理、重庆青一色餐饮管理公司总经理。重庆德庄实业集团自1999年创办以来，以弘扬中华餐饮文化为己任，以“举重庆火锅金牌，夯百年老店基础，创世界知名品牌”为战略目标，在业界响亮地提出了“以德经商，以德兴庄”的经营理念 and “科技兴火锅，绿色兴火锅，文化兴火锅”的发展方针，以“创新再创新”的企业精神，在餐饮业界迅速崛起壮大。先后荣获“全国餐饮百强企业”、“全国绿色餐饮企业”、“全国餐饮连锁十佳企业”、“中国商业信用企业”、“重庆市著名商标”、“重庆市农业综合开发重点龙头企业”等称号。李雅倩高中毕业后赴英留学，获管理学硕士，回国后任李德建的助理，主要负责公司采购督察和企划。李雅倩说，方向正确、有了兴趣，并苦心去经营，才会走得更远。她说，作为“民企二代”接班人，并不是人们想象的那样容易，由于有“使命感”，承受的压力会很大，也会走得很艰苦。李雅倩，在餐饮江湖上真正的声名鹊起，源自2008年“5·12”汶川地震之后，德庄采纳李雅倩的一个创新思路，突然推出的一种名叫“青一色”的全新火锅，该火锅锅底青绿，采用青花椒、青海椒，面市一周成功地让当时很是萧条的生意回升了30%，产品点击率高达50%。

李雅倩从英国留学回来后，在德庄实业里挂了一个总裁助理的职务，其实就是跟着父亲学习，这一跟就是两年多，然后德庄推出了一个全新的品牌“青一色”。

“我现在就全身心地投入这个品牌的运作之中。传统的火锅都是做口味、做价格，我要跳出这个怪圈，做文化、做时尚。”

“自己管理一个企业，才知道真正的辛苦，我现在没有上下班时间，要时刻保持创业的精神，随时随地要思考，比如我俩现在坐的这个咖啡店，我一进来就在观察和学习他们的布置。”

李雅倩说：“我很难说未来几年一定要开多少店，发展多少加盟商，我们现在正在踏踏实实做品牌，这其实就是为将来的发展奠定基础。”

别出心裁让女儿管督察

重庆德庄实业集团是一家集餐饮产业开发、食品产业开发、物流产业开发、餐饮文化研究于一体的多元化现代民营企业，下属6个子公司、一个研究所、一所职业培训学校，有大型自营酒楼30余家，特许加盟店近400家，2005年名列中国餐饮百强第6位。资产总额近亿元。集团现有员工2000余人，管理人员占300余人，其中大学本科学历60

人，专科 128 人。集团董事长李德建是重庆市南岸区政协常委，全国餐饮业优秀企业家。

重庆德庄实业集团自 1999 年创办以来，以弘扬中华餐饮文化为己任，以“举重庆火锅金牌，夯百年老店基础，创世界知名品牌”为战略目标，在业界响亮地提出了“以德经商，以德兴庄”的经营理念 and “科技兴火锅，绿色兴火锅，文化兴火锅”的发展方针，以“创新再创新”的企业精神，在餐饮业界迅速崛起壮大。先后荣获“全国餐饮百强企业”、“全国绿色餐饮企业”、“全国餐饮连锁十佳企业”、“中国商业信用企业”、“重庆市著名商标”、“重庆市农业综合开发重点龙头企业”等称号。

重庆德庄实业集团以拥有“天下第一火锅”而闻名遐迩。集团提倡绿色、健康、营养的餐饮食品，坚持走多元化发展之路，依托西南大学等科研院校，在餐饮、食品深加工方面采用国内外先进的管理经验和设备，形成重组肉类制品、各类调理包等具有“食用方便、营养丰富”的新型食品系列，其中，利用高分子生物酶嫩化技术研制成功的“德庄毛肚”，荣获“全国商业科技进步三等奖”。

集团着眼未来，引进国际国内先进的管理经验和模式，运用到经营管理的实践中。2001 年，集团全面建立了 ISO9001：2000 国际质量管理体系，经英国国家质量保证有限公司（NQA）审核，一次性通过认证。2004 年 8 月，集团食品加工厂通过 HACCP 体系认证审核，促使集团产品质量上了一个新的台阶，为进入国际市场做好了准备。

集团十分重视制度建设和企业文化建设，已基本建立了一套完整的经营管理制度和“标准化”规章，从而形成了有自己特色的管理模式和企业文化。同时，完成了企业“股份制”的改制工作。

重庆德庄实业集团朝着集约化、规模化、多元化方向发展，在“农业综合开发”和“农业产业化”进程中也起到了示范带动作用。集团投资 1.35 亿元，在重庆市南岸茶园新城区征地 68 亩，建设“三峡库

区优质农产品综合深加工”项目，是集团搭建的一个持续发展的新平台，将为集团获取更大的经济效益和社会效益，产生极其深远的重大意义。

李雅倩，在餐饮江湖上真正的声名鹊起，源自2008年“5·12”汶川地震之后，德庄采纳李雅倩的一个创新思路，突然推出的一种名叫“青一色”的全新火锅，该火锅锅底青绿，采用青花椒、青海椒，面市一周成功地让当时很是萧条的生意回升30%，产品点击率高达50%。敢于打破火锅行业多年“红色传统”的李雅倩是何来头？业界说法众口一词：李雅倩高中毕业后赴英留学，获管理学硕士，回国后任李德建的助理，主要负责公司采购督察和企划。李雅倩说，方向正确、有了兴趣，并苦心去经营，才会走得更远。

“早在2002年的时候，为了培养德庄未来的接班人，我就将高中刚毕业的李雅倩送到英国攻读商科，主修企业管理，回国到企业实习并担任我的助理后，我就大胆将自己用了很多年的手机号码交给了她，目的就是让她和整个圈子里的人直接接触。”提及女儿刚刚加盟公司的情形，李德建至今记忆犹新，“打个电话半天都说不完，我当时就要她马上改掉坏毛病，说话说重点，说完就完了，不要浪费时间！”

“我一度都打算让她放弃待在这个行业，但是，她坚持要继续磨炼自己的决心，让我无法反驳，经过培养和锻炼，她现在的谈吐开始显得成熟和稳重。”但李德建认为，“身为‘80后’的她还需要更多的磨砺，她目前面临的最大难题就是如何把自己的管理思想让员工理解和接受，我现在最大的希望是她能够快速‘老辣’起来。”

为了让李雅倩快速看到企业内部的问题，并迅速拿出解决方案，李德建别出心裁让女儿管督察。一直以来，德庄都设有督察部和采购部，全部由采购人员担任，两个部门实行轮岗制。李雅倩建议，督察应该独立出来，同时不应该像盯贼那样盯住监督采购，这样会把人“推出去”，设立一个价格浮动区间，让他们的工作环境更宽松，才会把人

“拉进来”。李德建表示，现在女儿正在努力获得大家的认可，但是这需要更多的阅历和努力作为支撑，而李雅倩也给自己“框”出了大体的接班时间表：“可能一两年后，我会站到台前来。”

父亲品行深深感染了她

李德建“惜兵如子”在行业里都是出了名的，他常常对各级负责人说：“德庄是个大家庭，每个员工都是这个家庭的成员，各级领导要关爱员工，要惜兵如子，要关心他们的工作、生活和家庭，让德庄大家庭充满欢乐。”

李德建说到做到，大凡有员工生病住院、婚丧嫁娶，他都要送去慰问金和礼品；为员工创造和谐宽松的工作环境，从不大声吆喝员工；每年举办新春联谊会等文娱活动；嘉奖优秀员工；全力维护员工权益，从不拖欠员工的劳动报酬；鼓励员工进步，为员工创造良好的上升通道。

每年春节，李德建都要到农村去杀几头年猪，大卸几十块送到德庄各直营店，“就当李总亲自炒了个菜给大伙拜年”。然后，他带领集团所有高管，在重庆各直营店挨店敬酒，问候大家，给大家拜年。尽管有几分醉意，但他还是会清醒地叫出大部分员工的名字，也从不忘记哪怕正在值班的配菜员或清洁工。

德庄有不少从农村来的员工，李德建亲切地称之为“农民兄弟”。他尊重他们的劳动，按时给他们发放工资，从不亏待他们，免费提供住宿，免费三餐伙食，并提供探亲假，让他们回家播种和收割农作物。

2006年8月的一天，德庄的一凌姓员工下班后在外玩耍。由于玩

得太晚，他临时住在一家企业闲置工地的工棚里，被这家企业的保安抓住。保安不听这名员工再三解释，把他当作小偷暴打一顿，并拉到各车间游行……当李德建得知此事后，义愤填膺，立即指示分管领导将这位员工送到医院治疗，并给重庆晚报社和重庆电视台“天天630”记者打电话，要求采访报道此事。第二天，《重庆晚报》和“天天630”都对此事给予了报道。同时，李德建还给南岸区政法委领导打电话，要求处理打人者。他的努力为后来此事的妥善解决起到了重要作用。这位员工感激地说：“德庄李老板对员工太好了！”

德庄有着和谐宽松的工作环境，员工们和睦相处，彼此分工协作，上级领导从不大声吆喝员工；有的员工一时冲动下离开德庄，出去后发现还是在德庄工作好，李德建宽容地接纳了他们。有员工感叹：“在德庄工作真的很开心！”

德庄鼓励员工在实践中学习锻炼，参加自学，出资让员工参加各种培训班，让员工成才；同时，为员工建立了良好的上升通道，让有才华的员工脱颖而出，成为领班、大堂经理、店经理，甚至下属子公司总经理。

2006年夏天，重庆遭遇百年不遇的旱灾，不少农民颗粒无收，李德建指示下属分别参加了重庆市总商会、重庆市火锅协会、重庆市妇联、重庆市南岸区政府、南岸区茶园新城区管委员等组织的募捐活动，并号召全体员工捐钱捐物，抗旱救灾。他还多次为孤残老人、贫困大学生捐款。2006年，李德建募捐钱物近10万元。

德庄作为重庆市农业产业开发的重点龙头企业，作为董事长的李德建积极投身于重庆市农业产业化建设，在三峡库区分别建设了辣椒基地、花椒基地、生姜基地、乌骨鸡养殖基地等，为三峡库区移民安置和解决“三农”问题作出了积极贡献。同时，他还积极安置下岗工人和农村剩余劳动力，近年来，德庄总部和自营店共安置下岗工人和农村剩余劳动力1000余人。